Retraites : ça ne passe pas

Depuis des mois, des millions de salarié-es se mobilisent par la grève et la manifestation. Autant de femmes et d'hommes qui n'ont que trop bien compris le sens de la réforme des retraites, dont l'examen commence au parlement.

Dossier réalisé par :
Sandrine Charrier, Pierre Garnier, Matthieu Leiritz, Marie-Rose Rodrigues-Martins, Valérie Soumaille.

Dans son livre programme pour l'élection de 2017, Révolution, le candidat Emmanuel Macron plaçait la réforme des retraites à venir dans la colonne des changements « progressistes », destinés à renforcer la protection des Français-es, aux côtés d'autres mesures censées améliorer leur adaptabilité à la concurrence internationale. Contre révolution eût été, à la lecture du projet de loi présenté en conseil des ministres, un titre plus approprié. Car en dépit des allégations des communicants du gouvernement d'Edouard Philippe, les Français, qui majoritairement rejettent désormais le contenu de cette réforme et soutiennent les mobilisations depuis maintenant deux mois, comprennent fort bien de quoi il retourne.

Il s'agit bien, sous couvert d'une universalisation des régimes de retraites, d'ailleurs chaque semaine plus mitée au rythme des concessions données à tel ou tel corps de métier – et d'abord comme par hasard aux fonctionnaires de police – de briser les solidarités par une individualisation des parcours professionnels et de vie, d'inciter

...

...

à travailler plus longtemps ou à partir avec moins de revenus, de casser le système de retraites existant, certes devant être amélioré, pour favoriser le développement de fonds de pension privés, conformes à la vision libérale du pouvoir actuel. C'est bien d'une question de société dont il s'agit, une société dont l'ampleur des mobilisations, la détermination constatée notamment dans la fonction publique et particulièrement parmi les enseignant-es révèlent l'état d'inquiétude ainsi que la profondeur du malaise social. Et pourtant le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour les salarié-es mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble.
Les solutions existent pour consolider des régimes de retraites certes disparates mais hérités de notre histoire sociale, et qui ont fait leurs preuves en contribuant à faire largement reculer ce qui était autrefois la règle, c'est-à-dire la misère des personnes devenues trop âgées pour travailler.
Partout en Europe, les regards se tournent logiquement vers la France et ses mobilisations sociales, portées d'abord par les organisations syndicales de transformation sociale. Parce que c'est bien de cela dont il s'agit, un enjeu global de société, presque de civilisation.

Une régression des droits confirmée

© MIRA/NAJA

Alors que depuis plusieurs mois l'ampleur des mobilisations et le soutien de l'opinion confirment le rejet du projet de réforme des retraites, où en sommes-nous ?

Le projet de loi instaurant un régime de retraites à points théoriquement universel, présenté au conseil des ministres le 24 janvier, après avoir été examiné par le conseil d'État, a été communiqué aux différentes caisses de retraite ainsi qu'aux représentant-es du Conseil commun de la Fonction Publique, dont la FSU.

Le débat commence à l'Assemblée nationale avant le Sénat et devrait s'étirer sur plusieurs mois, sauf utilisation de procédures accélérées ou l'usage du 49.3. Sur plusieurs points, le gouvernement a déjà dû revoir sa copie suite aux mobilisations.

> Le débat commence à l'Assemblée nationale et devrait s'étirer sur plusieurs mois, sauf utilisation de procédures accélérées ou l'usage du 49.3.

Le régime n'aura plus grand-chose d'universel : plusieurs catégories conservent des dispositifs spécifiques, comme les policier-es, les pilotes de lignes, les pompiers… Seules les générations nées à partir de 1975 rentreront dans le régime par points, au lieu de celles de 1963 dans le projet initial, créant ainsi une inégalité de traitement entre les retraité-es sur laquelle le Conseil constitutionnel aura sans doute à se prononcer.

Par ailleurs, repli tactique ou concession à la CFDT, le premier ministre Edouard Philippe a décidé de retirer les articles concernant l'instauration progressive d'un « âge d'équilibre » – ou « âge pivot » – à 64 ans, assorti d'une décote de 5 % par année manquante. Ce dispositif aurait permis selon le gouvernement de récupérer 12 milliards d'euros dans les caisses en 2027.

Le premier ministre prétend ainsi *« démontrer sa confiance envers les partenaires sociaux, et ne pas préjuger de l'issue de leurs travaux concernant les mesures à prendre pour atteindre l'équilibre en 2027 »*. En fait cet âge pivot serait retiré tant que le système « universel » n'est pas entré en vigueur, mais il est bien maintenu dans le système par points dès 2027.

Une conférence des financeurs, patronat et syndicats, qui se réunit entre février et avril, est chargée de trouver les recettes pour équilibrer les comptes, faute de quoi l'âge d'équilibre sera mis en application dès 2022.

Fonction publique, public privé

Retraite par points

Pratiqué dans certains pays étrangers, et prôné par la CFDT, le système de retraites par points, permet l'individualisation des retraites : 100 euros de cotisations permettraient ainsi d'acquérir dix points qui donnent ensuite 5,50 euros de rente annuelle, à l'âge d'équilibre (donc sans malus).
Plus aucune référence aux 25 meilleures années pour le privé ou aux 6 derniers moins pour les fonctionnaires, la totalité de la carrière sera prise en compte. Rien ne garantit la valeur du point qui peut évoluer en fonction de la situation financière du système de retraite, l'objectif étant de rendre son déficit impossible en jouant sur cette valeur.
Dans ce nouveau système, qui remplacerait l'ensemble des régimes actuels dont celui de la Fonction publique, la cotisation de 28,12 % (60 % employeur, 40 % salarié) serait due sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 10 000 euros mensuels.

Ainsi, le projet de réforme des retraites, même raboté, demeure fidèle aux objectifs initiaux du président Emmanuel Macron. Au nom d'une prétendue simplification des régimes de retraites par leur unification, stabiliser le montant des dépenses à 14 % du PIB, voire même le réduire, ce qui signifie en raison de l'augmentation du nombre de personnes retraitées, diminuer les pensions. Contraindre ainsi à une élévation de fait de l'âge de départ en retraites sans qu'il soit nécessaire de toucher à l'âge légal où il est théoriquement possible de partir. Enfin, par cette nouvelle dégradation, saper la confiance des salarié-es envers leurs régimes de retraites et ouvrir la voie à une retraite par capitalisation.
La poursuite des mobilisations, particulièrement forte dans les transports, mais aussi l'éducation nationale ou certaines professions comme les avocat-es, invalide aujourd'hui cette stratégie.

© MIRAMAJA

La solidarité entre les travailleuses et les travailleurs du public et du privé est nécessaire.

La convergence en termes de taux de remplacement ou d'âge de départ, si elle est évidemment souhaitable, ne saurait cependant s'effectuer que par le haut, sans être prétexte à une course au moins-disant social sous couvert de luttes contre de soi-disant privilèges. La division a toujours été l'une des meilleures armes des employeurs publics ou privé.
Ainsi, la vraie solidarité public-privé ne passe pas par l'uniformisation des systèmes. Selon le conseil d'orientation des retraites, « l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement par l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité ». Pour le dire autrement, l'égalité et la justice dans le domaine des retraites ne passent pas nécessairement par l'uniformité, ni par la suppression de régimes différents, nés souvent de luttes historiques.
Le code des pensions, qui ne correspond pas vraiment à un « régime spécial » lié aux caractéristiques d'un corps de métier, renvoie aux spécificités du régime des fonctionnaires, étroitement liées à la conception française de la Fonction publique. La jurisprudence du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État confirme que le droit à pension est une des garanties fondamentales du fonctionnaire régi par les lois 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

L'égalité et la justice dans le domaine des retraites ne passent pas nécessairement par l'uniformité, ni par la suppression de régimes différents.

La pension est toujours actuellement définie à l'article L1 du code des pensions civiles et militaires comme *« une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi »*. Elle est assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir *« en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction »*.
D'où la règle des 6 derniers mois comme base de calcul de la pension, dont la remise en cause par le projet de réforme constituerait une régression et une négation des principes mêmes de la Fonction publique en France.

Âge pivot, âge d'équilibre

L'objectif du gouvernement est d'équilibrer en permanence le futur régime universel des retraites, en refusant de consacrer davantage de ressources au financement des pensions des futur-es retraité-es : c'est la réforme dite systémique par le régime par points.
Il repose sur un « âge d'équilibre » qui figure dans le projet de loi, qu'on appelle aussi « âge pivot » ou, plus parlant, « âge minimum du taux plein ».
Il s'agit de fixer une nouvelle décote si on part avant un âge donné. Il s'agit donc, retraite par points ou pas, de pousser les salarié-es à retarder leur départ en retraite, ou de les faire partir avec de pensions amoindries.
On comprend l'intérêt de l'âge pivot que le Premier ministre avait fixé dans le projet et qui vient d'être sous pression de la CFDT provisoirement retiré sous réserve d'un accord à l'issue de la conférence de financement. Fixé initialement à 64 ans pour partir à taux plein, il permettait de réaliser les 12 milliards d'économies recherchées pour 2027. Sauf à accepter une décote de 10 % (5 % par année manquante), les salarié-es auraient vu de fait l'âge effectif au départ passer de 62 ans actuellement à 64 ans.
Si les syndicats et le patronat ne trouvaient pas d'accord, comme cela s'est déjà déroulé avec les négociations sur l'assurance chômage, le gouvernement reprendrait la main et réintroduirait sans doute l'âge pivot. Et rien de plus simple par la suite que de progressivement augmenter cette borne, en arguant de l'augmentation même ralentie de l'espérance de vie, en bonne santé ou pas.

© MIRA/AFALA

Propositions de la FSU

© MIRA/AFALA

Pour la FSU, le droit à partir en retraite avec un bon niveau de revenu est une conquête du mouvement ouvrier qu'il convient de défendre et d'améliorer pour l'ensemble du monde du Travail.
La FSU n'oppose pas l'existence de régimes différents de retraites à l'objectif d'une convergence des situations par le haut. Elle n'est pas favorable au système par points qui fragilise les solidarités en individualisant les parcours, qui n'assure pas une vision claire sur son niveau futur de pension en raison des variations probables de la valeur du point, et qui ouvre la voie, quoi qu'en dise ses promoteurs, et du fait de la baisse programmée des montants de pensions, à la retraite par capitalisation.
La FSU estime que la question du financement des retraites se pose, mais qu'elle est surmontable par une autre politique économique fondée sur la recherche du plein emploi, la réduction des inégalités salariales, et un rééquilibrage de la répartition des profits entre le capital et le travail.

Une autre politique économique fondée sur la recherche du plein emploi, la réduction des inégalités salariales, et un rééquilibrage de la répartition des profits entre le capital et le travail.

D'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires

À cette fin la FSU propose de :
- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.

Les femmes grandes perdantes

Contrairement aux objectifs affichés, les femmes seront perdantes dans la réforme. L'article 44 supprime tous les dispositifs existant dans le système actuel (majoration de durée d'assurance de huit trimestres par enfant permettant de limiter la décote dans le privé, de 2 trimestres dans le public pour les enfants nés à partir de 2004). Les bonifications pour enfant né avant 2004 restent acquises et compteront bien pour une année par enfant dans le calcul de la transition pour les générations nées à partir de 1975. La fameuse majoration de 5 % du nombre de points acquis tout au long de la carrière par enfant pour un seul des parents au choix et la majoration supplémentaire de 1 % pour chacun des parents dès le troisième enfant n'est pas dans la loi mais renvoyée à de futurs décrets.

- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix.
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière.
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle F/H et préserver les pensions de réversion.
- Prendre en compte les périodes de formation.
- Mieux prendre en compte la spécificité des polypensionnés en améliorant et en étendant aux fonctionnaires les mécanismes de proratisation existant au régime général.

Financement : le vrai motif ?

Lors de la présentation du projet de réforme de retraites par le candidat Emmanuel Macron, en 2016, il s'agissait dans le discours d'aller vers un système simplifié et plus juste, l'urgence financière était absente.

Aujourd'hui, son gouvernement juge impératif de combler les besoins en financement à hauteur de 12 milliards d'euros à l'horizon 2027. C'est l'objectif donné à la conférence des financeurs qui s'est ouverte le 30 janvier.

Pourtant, certaines évolutions structurelles vont à l'encontre de cette urgence. Les générations du baby-boom ne sont pas éternelles – 860 000 naissances en 1950 mais 758 000 en 2018 – et la croissance de l'espérance de vie tend à stagner selon le Conseil d'Orientation des retraites : après 65 ans, les femmes gagneront seulement un mois par an et les hommes 1,7 mois entre 2018 et 2030.

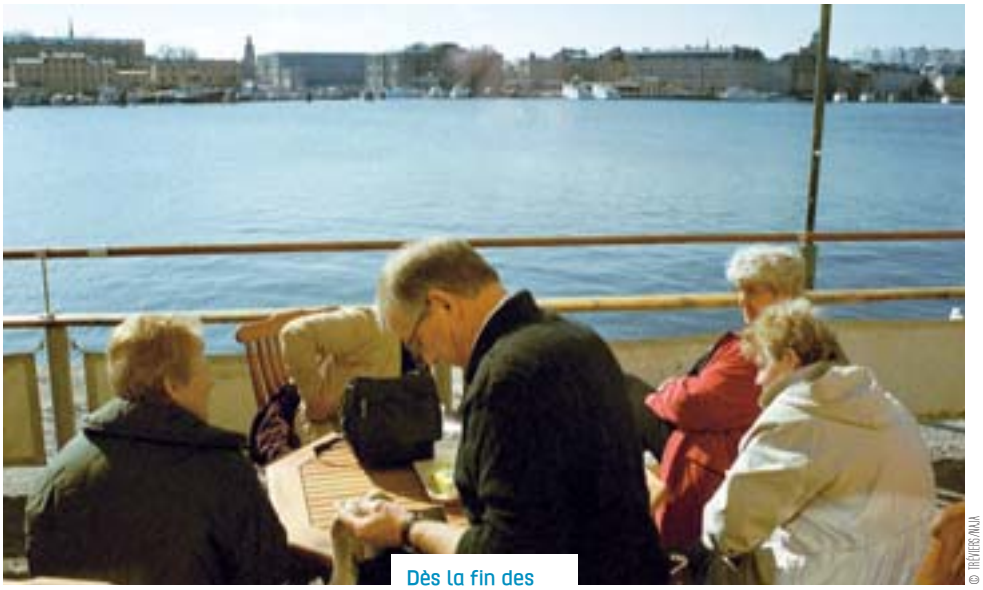
Les réformes de 1993, 2003, 2010 et 2014 ont dégradé les conditions de prise de retraite (durée de cotisation, recul de l'âge de départ). L'alignement des régimes (fonctionnaires, privé, régimes spéciaux) se fait progressivement et le niveau des pensions baisse en raison de l'indexation des retraites sur l'inflation et non sur les salaires, qui progressent plus vite.

D'où vient dès lors le déficit ? Non pas des dépenses mais bien des recettes, par la multiplication des exonérations de cotisations sociales décidées et non compensées par les gouvernements successifs au nom de la sacro sainte compétitivité de l'économie française.

Par ailleurs, le projet de réforme lui-même s'annonce très onéreux. Au-delà de 10 000 euros de salaire mensuel, les cotisations des cadres n'alimenteront plus le régime « universel » soit un déficit de 3,8 milliards d'euros par an, auxquelles s'ajoutent le coût des baisses de cotisations pour les entreprises. Il faut y ajouter les concessions faites aux policier-es, pilotes, hôtesses, stewards, demain peut-être à d'autres catégories pour éteindre un par un les feux du mécontentement social. Il s'agit, par la « clause du grand-père » de retarder l'entrée dans le nouveau régime en fonction de son année de naissance. Pour les générations nées avant 1975, nul doute que le gouvernement cherchera à réaliser d'autres économies.

Combler les besoins en financement à hauteur de 12 milliards d'euros à l'horizon 2027. C'est l'objectif donné à la conférence des financeurs qui s'est ouverte le 30 janvier au CESE.

La Suède : un modèle ?



© TREVERS/MAJA

Dès la fin des années 1990, la Suède a réalisé sa réforme, très critiquée par les Nordiques.

Autant de systèmes que de membres, la gestion des systèmes de retraites ne relève pas d'une compétence de l'Union européenne. Cela n'empêche pas la très libérale commission européenne issue des élections de l'an dernier d'accorder un discret satisfecit au projet de loi du gouvernement français. Pourtant les exemples tant vantés méritent d'être regardés de près.

Ainsi du « modèle » suédois, souvent vanté par les partisans du système à point. En effet c'est dès la fin des années 1990 que la Suède a réalisé sa réforme, aujourd'hui régulièrement mise en avant par Edouard Philippe mais, on le sait moins, très critiquée par les Nordiques.

La méthode est d'abord très différente. Dans la tradition du compromis cher aux Scandinaves, et dans le contexte d'une crise économique profonde, les principales formations politiques nationales, sociaux démocrates, libéraux, conservateurs et écologistes forment en 1994 un « pensiongruppen » chargé d'imaginer une alternative à un système de retraites alors au bord de la faillite, face au vieillissement accéléré de la population.

Le régime universel est maintenu mais le système des quinze meilleures années de salaires est remplacé par un régime à points dans lequel chaque année compte. Les cotisations représentent 18,5 % des revenus patronaux et salariaux, qui financent 85 % du régime par répartition, le reste relevant de fonds de pensions. Une retraite minimale est par ailleurs garantie comme filet de sécurité universel.

La valeur des points varie selon la conjoncture économique et l'évolution des cours des fonds de pension, ce qui a abouti a des baisses de pension en 2010, 2011 et 2014. Un âge pivot est calculé et corrigé en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Fixé actuellement à 67 ans, il pourrait atteindre 70 ans pour les enfants nés en 2019. En réalité, les Suédois-es partent en moyenne à 64 ans d'où un recul du niveau des pensions. Chacun-e est désormais responsable de ses choix, et non plus l'État. Les femmes sont les grandes perdantes de la réforme, avec davantage de recours au temps partiel et des salaires inférieurs en moyenne de 12 %, soit un écart de 600 euros sur les pensions.

Contrairement à la France, et en raison d'une construction transpartisane, ainsi qu'à une certaine résignation, cette réforme votée finalement en 1998, si elle provoque du mécontentement, n'a cependant pas abouti à de grandes contestations.

Belgique : « Le système à point battu en brèche en 2017 »

Le mouvement social des retraites en France est-il connu en Belgique et si oui comment est-il perçu ? Le mouvement français est bien connu et largement soutenu en Belgique Francophone, naturellement tournée vers les médias et l'espace culturel français. Nos concitoyens flamands, 60 % de la population, connaissent beaucoup moins l'actualité française. La plupart des syndicats soutiennent activement la mobilisation française par des dons, publications, délégations dans les manifs, et espèrent beaucoup en une large victoire de votre mouvement.

© DR

Felipe Van Keirsbilck, Secrétaire général du CNE.

Quelle est la situation en Belgique ?

À court terme, l'absence de gouvernement fédéral depuis décembre 2018 nous prive des avantages, et des inconvénients, d'être gouvernés. Donc il n'y a pas d'attaques nouvelles sur notre système de pensions. Mais le gouvernement sortant avait pris des mesures très négatives. Avec principalement un relèvement de 65 à 66 ans en 2025, puis à 67 ans en 2030, de l'âge légal de la retraite. Et aussi une diminution drastique des possibilités de prépension, un régime de chômage amélioré et protégé pour les travailleurs âgés licenciés qui a été durant des décennies l'amortisseur principal des licenciements collectifs. D'autres mesures négatives, sur les paramètres de calcul, ont conduit à un effet global d'allongement des carrières et de baisse des montants. Une tentative d'imposer un système à points avait été battue en brèche par la mobilisation syndicale en 2017.

Guillaume Duval : « Macron veut faire du Thatcher… avec 30 ans de retard »

Journaliste, éditorialiste à Alternatives Économiques, auteur de *Trump, Poutine, Salvini, le Brexit… une chance pour l'Europe*, aux éditions Les petits matins, en 2019.

© FRANÇOIS DABURON/WIKIPEDIA

Que nous dit cette crise de l'état de la société ?

Emmanuel Macron se trompe du tout au tout sur ce qu'attend la société française de ses dirigeants. Un nouveau de Gaulle ou un nouveau Napoléon ? Pas du tout. La France est un des pays développés où le niveau d'éducation s'est le plus élevé ces dernières décennies. Les Français sont désormais en attente avant tout de participation, d'écoute. Ils ne veulent plus du top down ni d'une attitude jupitérienne. On pouvait croire qu'après le mouvement des Gilets jaunes Emmanuel Macron l'aurait enfin compris. Et bien non, il recommence, sur la question des retraites, à agir de manière autoritaire, non transparente et anxiogène. Alors que rien ne justifiait qu'une réforme chamboule tout.

Quelles conséquences du projet en termes d'égalité ?

Le discours sur l'égalité et l'équité du projet de réforme est largement du pipeau notamment parce qu'il ne prend pas du tout en compte les écarts d'espérance de vie. Un cadre touchera ses droits 6 ans de plus qu'un ouvrier. Sur le plan de l'équité, entre ceux sortis d'une grande école à 22 ans et ceux qui auront galéré au début de leur carrière, les retraites seront très différentes même s'ils ont les mêmes revenus en fin de carrière. C'est absurde. En cas d'accident professionnel, le prix à payer sera très fort, en particulier pour les chômeurs, qui cotiseront désormais sur la base de leur indemnité et plus de leur dernier salaire. Le système par points c'est une forme de vraie fausse capitalisation individualisée. Il va inciter des jeunes de 20 ou 25 ans à ne pas créer leur entreprise, à ne pas changer de travail, pour assurer des points. C'est contraire au dynamisme de l'économie. Pour les femmes, l'écart actuel est très important, en particulier du fait des interruptions pour s'occuper des enfants, mais le système proposé sera en réalité moins favorable que l'actuel à ce niveau. Réhausser le niveau de la retraite minimale à 85 % du SMIC c'est bien, mais on pourrait l'appliquer dès maintenant. Pas besoin d'un système à point pour le faire.

Et il faudrait travailler plus longtemps parce qu'on vit plus longtemps ?

Travailler plus longtemps peut être acceptable à condition de tenir vraiment compte de la pénibilité. Le gouvernement n'a fait jusqu'ici aucune proposition sur ce point. De plus la réforme Touraine de 2014 avait prévu d'allonger les durées de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein d'un mois par an jusqu'en 2035 sur la base de prévisions démographiques de l'Insee, qui anticipaient une progression de l'espérance de vie de 1,5 mois par an. On n'est pas du tout sur cette trajectoire-là : sur la période 2013-2018, l'espérance de vie a progressé deux fois moins vite que ça. Aller encore plus loin que la réforme Touraine comme le souhaite le gouvernement pour faire baisser les dépenses de retraites dès 2027 reviendrait à réduire sensiblement le temps qui restera à vivre à la retraite.

> « Rien ne justifiait qu'une réforme chamboule tout. »

Quelles propositions alternatives ?

Les différences actuelles entre privé et public sur les retraites sont des points d'appui pour la droite et le gouvernement afin de diviser le salariat. Rapprocher le fonctionnement des systèmes de retraite serait donc utile. Mais il faut le faire autrement. On pourrait imaginer un système de base unifié avec annuités de cotisation et pension calculée sur les meilleures années. Cela reviendrait en gros à changer les règles de calcul des 25 ans du privé et 6 derniers mois du public pour revenir aux 10 ans d'avant la réforme Balladur. Avec bien sûr intégration des primes et négociations salariales dans la Fonction publique.

Quels liens avec d'autres mouvements sociaux à l'étranger ? Quelles suites ?

Macron veut faire du Thatcher avec 30 ans de retard au moment où les autres ont tous constaté que ces politiques menacent non seulement la démocratie mais aussi le dynamisme économique. L'Allemagne revient en arrière par rapport aux réformes Schröder, notamment sur la situation des seniors. Après la publication de l'étude d'impact et l'avis du Conseil d'État je ne vois vraiment pas comment un démocrate sincère, un syndicaliste sérieux, pourrait désormais défendre une autre position que l'exigence du retrait de ce projet de loi bâclé. Toute autre attitude revient qu'on le veuille ou non à cautionner un coup de force antidémocratique visant manifestement en priorité à faire baisser les retraites futures.